เห็นชอบ



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านแท่น

อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

เห็นชอบ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแท่น
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕)

.....

ตามที่กระทรวงมหาดไทยแจ้งให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการประจำปีจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีกลุ่มจังหวัด ตลอดจนสามารถบูรณาการ แผนงาน โครงการ กิจกรรมและงบประมาณในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน จึงให้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) โดยให้คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น จัดประชุมประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อแจ้งแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น รับทราบปัญหาความต้องการ ประเด็นการพัฒนา และประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) เสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นได้มีมติเห็นชอบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในหมวดที่ ๕ ข้อ ๒๔ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแท่น ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจักรกฤช แผ่นทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแท่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของหน่วยงานมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขึ้นซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา15(5) และมาตรา23 วรรคหกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด 14 ส่วนที่ 4 เทศบาลตำบลบ้านแท่น พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 สามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2570-2572 จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านแท่น
อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	3
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น	5
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	11
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	12
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	14
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	17
2.6 กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านแท่น	19
2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	24
2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล	25
2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล	26
2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	27
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	28
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	28
3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น	29
3.4 การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น	31
3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	32
3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรสายงาน	33
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	35
4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	35
4.3 ค่านิยม	35
4.4 เป้าประสงค์	36
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	36

สารบัญ (ต่อ)

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ 42

5.2 การติดตามและประเมินผล 43

5.3 ตัวชี้วัด 44

5.3 บทสรุป

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 หมวด 14 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดกับแผนอัตรากำลังและเป็นแนวทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลตำบลบ้านแท่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านแท่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท กำหนด

2) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท)

3) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

5) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคลองกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

2) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตรด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ 6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ถัดไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านแท่นนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น **"ส่งเสริมศักยภาพท้องถิ่นทุกด้าน ประสานการพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นที่พึ่งประชาชน"** การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแท่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พ่อค้า ในพื้นที่เพื่อประสานงานให้เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึงและยั่งยืน โดยเทศบาลได้เน้นเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ทั้งในด้านคุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการเสริมสร้างกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความยั่งยืน สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณค่าทางสังคมและระบบเศรษฐกิจชุมชน โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขพื้นฐาน และการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มคุณค่าทางสังคม
2. ส่งเสริมบทบาทสถาบันครอบครัวเพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม
3. ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับชุมชนเพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. บริหารจัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร
2. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้เกษตรกร
3. ส่งเสริมการตลาดและจำหน่วยสินค้าในท้องถิ่น

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านการเกษตร

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. เพิ่มโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
2. เสริมสร้าง อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญหาท้องถิ่น

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

4. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. พัฒนาและปรับปรุงระบบการคมนาคม
2. การบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
2. ควบคุมมลพิษจากขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต้องได้รับการอนุรักษ์โดยคนในชุมชน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมความรู้ด้านการเมือง การปกครองการบริหารแก่ประชาชน
2. ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสาร การบริหารและการเมืองการปกครอง

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงเพื่อการพัฒนาจังหวัดสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ โดยใช้หลักเทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น 7 ด้าน เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ หรืออาจเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบกภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การขุดลอกแหล่งน้ำลำห้วย, การซ่อมแซมเส้นทางสัญจร ฯลฯ

(2) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ งานวางท่อระบายน้ำ, ก่อสร้างสะพาน, ท่อลอดเหลี่ยม ฯลฯ

(3) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดหาที่กักเก็บน้ำแจกจ่ายในครัวเรือน การก่อสร้างระบบประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน

(4) การจัดให้มีตลาด ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดให้มีตลาดในพื้นที่

(5) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การกำจัดลูกน้ำยุงลาย ฉีดวัคซีนป้องโรคพิษสุขบ้า

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับการบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง โดยเทศบาลตำบลบ้านแท่นจะได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขขึ้น

2. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ยาเสพติด อื่น ๆ

(2) การป้องกัน การบำบัดโรคการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

2. สนับสนุนคุ้มครองผู้บริโภค

3. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสมุนไพร

4. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้และทักษะในการเสริมสร้างสุขภาพของตนเอง

5. พัฒนาเครือข่ายประชาชนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ที่สามารถดูแลและเสริมสร้างสุขภาพได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งส่งเสริมให้มีอาสาสมัครเฝ้าระวังสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

6. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมกำกับดูแลและคุ้มครองสุขภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม

7. ร่วมมือกับอนามัยในด้านสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและป้องกันตัวเองให้ห่างไกลจากโรคภัย

8. โครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

9. โครงการฝึกอาชีพหลังการบำบัด

10. ออกข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

(3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. สำรวจรายชื่อผู้สูงอายุที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในเขตตำบลบ้านแท่น เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ

2. ให้ความช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

3. จัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสประจำตำบล และสนับสนุนงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน พัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนเบี้ยยังชีพ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

4. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือสมาคม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

5. โครงการช่วยเหลือเด็กและผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

(4) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดถนนและที่สาธารณะ

2. ตัดหญ้า และรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

3. ปรับปรุงภูมิทัศน์เกาะกลางถนน หรือที่สาธารณะ

(5) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์รวมและตลาดจำหน่าย

2. ออกข้อบัญญัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

(6) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถานภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดสร้างเตาเผาไร้มลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

(7) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1.จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนในพื้นที่

(8) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. ส่งเสริม และสนับสนุนประชาชนในการฝึกอาชีพโดยประสานแผนการฝึกอาชีพกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ

2. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า

3. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ สหกรณ์ ธนาคารชุมชน ตามความต้องการของประชาชนและความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

4. จัดทำเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กว้างขึ้นส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนเกษตรทฤษฎีใหม่

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้ชุมชนร่วมกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นฐาน

2. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ประสานงาน เตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ประภัยตลอด 24 ชั่วโมง

3. จัดตั้งทีมกู้ภัยประจำตำบลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย

4. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. จัดให้มีการซักซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี เช่น การซักซ้อมการช่วยเหลือผู้ประสบ อุทกภัย อัคคีภัย และอุบัติเหตุ เป็นต้น

(3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านแท่น ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดตั้งหน่วยบริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน 1 แห่งโดยการสร้างระบบภาคีเครือข่ายชุมชน เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่าย พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ครุภัณฑ์เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที

2. จัดทำแผนหลักในการป้องกันและแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตตำบลบ้านแท่น

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแท่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดตั้งตลาดกลางประจำตำบล เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าของประชาชน เพิ่มอำนาจการต่อรอง และสร้างมูลค่าของสินค้า

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. สำรวจแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและร่วมกับตำบลอื่นเพื่อกำหนดเส้นทางการท่องเที่ยว

2. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

2. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน เพื่อเพิ่มโอกาสและช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ทางด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่สาธารณะ
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรดิน และน้ำ
3. สนับสนุนการปลูกป่าชุมชน

(2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. สนับสนุนให้ชุมชนดำเนินการติดตั้งบ่อดักไขมัน เพื่อลดปัญหาน้ำในลำคลองเน่าเสีย
2. ศึกษาวิเคราะห์การจัดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียรวม
3. จัดหาพื้นที่เพื่อจัดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย

(3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. เก็บขยะและกำจัดขยะมูลฝอยภายในตำบล
2. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอย สนับสนุนให้มีการทำปุ๋ยหมักจากเศษขยะในทุกชุมชน
3. ปรับปรุงระบบการจัดการขยะมูลฝอย โดยใช้การฝังกลบ และเผาทำลายให้เป็นไปตามหลักวิชาการให้ความเหมาะสมกับพื้นที่ และรองรับปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น

(4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ ต้นน้ำ ที่เก็บน้ำ
2. ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
3. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดงานประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนพรรษา
2. ค้นหาปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
4. พัฒนาเครือข่ายทางภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

(2) การศึกษาและการทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดตั้งสภาวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. สนับสนุนให้เยาวชนบวชภาคฤดูร้อน
3. จัดทำโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมของเยาวชน

(3) การส่งเสริมการกีฬา/การท่องเที่ยว ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

1. จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเทศบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.2540

(2) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล

(3) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ หน่วยงานอื่น

(4) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น

(5) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร

(6) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลบ้านแท่น ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนดำเนินงานประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแท่น แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงสามารถวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อจะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี และสอดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ งานก่อสร้างถนน งานทางระบายน้ำ งานไฟฟ้า

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้แก่ งานกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาทรัพยากรธรรมชาติและะสิ่งแวดล้อม

5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาในรูปแบบของประชาคม

6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา

7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันและรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติ

<u>ภารกิจรอง</u>

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ได้แก่ งานส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ได้แก่ งานสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพ่อบ้านแม่บ้าน กลุ่มวัฒนธรรม ฯลฯ

3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมีส่งเสริมกลุ่มเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่ งานการจักสาน งานการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านแท่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566-2570 ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านแท่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบ้านแท่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านแท่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 รวมถึงการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้น บุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านแท่นได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

2) ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถในการพัฒนาคน
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

3) ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน 22 สมรรถนะ **(ตามมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง (ก.ถ.))** ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์
2. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
3. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ
4. ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ
5. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
6. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
7. การบริหารความเสี่ยง
8. การบริหารทรัพยากร
9. การวางแผนและการจัดการ
10. การวิเคราะห์และการบูรณาการ
11. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
12. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
13. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
14. ความคิดสร้างสรรค์

15. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
16. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
17. การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
18. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
19. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
20. ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น
21. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
22. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง รวมทั้งเป็นแนวทางการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดเด่นของเทศบาลตำบล บ้านแท่น มีดังนี้

1) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
4) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
5) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้วิเคราะห์จุดด้อยหรือจุดอ่อน ของเทศบาล ดังนี้

1) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
2) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
5) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้วิเคราะห์โอกาส ดังนี้

1) เทศบาลเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
2) หน่วยงานอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาสามารถเข้าถึงปัญหาความต้องการจากภาคประชาชน
3) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
4) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
5) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน

2.2 T มาจาก Threats

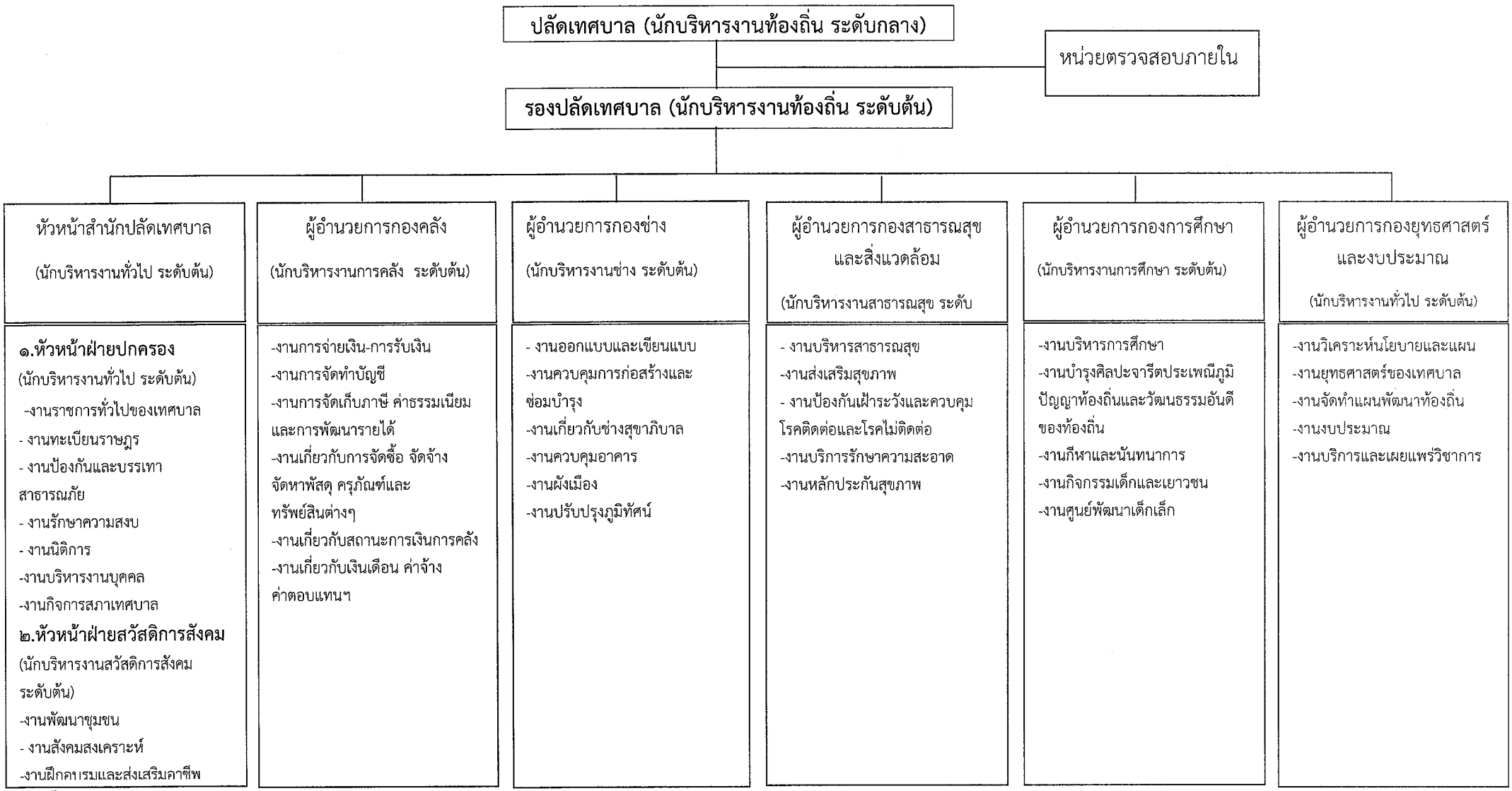
หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง เทศบาลตำบลบ้านแท่นได้วิเคราะห์อุปสรรคของเทศบาล ดังนี้

1) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับเทศบาล
2) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
3) กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
4) มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก หลากหลายหน่วยงาน
5) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร
6) ได้รับมอบหมาย งานนโยบาย จากส่วนกลาง แต่ขาดการสนับสนุนเงินงบประมาณ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรและส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแท่น

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
จุดแข็ง (Strength) 1) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ ที่ปฏิบัติชัดเจน 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 3) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว 4) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ 5) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	**โอกาส (Opportunity)** 1) เทศบาลเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ 2) หน่วยงานอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงปัญหาความต้องการจากภาคประชาชน 3) มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ 4) มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน 5) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักสำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน
<u>จุดอ่อน (Weak)</u> 1) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน 2) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ 5) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน	**<u>อุปสรรค(Threat)</u>** 1) มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับเทศบาล 2) การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ 3) กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน 4) มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกหลากหลายหน่วยงาน 5) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร 6) ได้รับมอบหมายงานนโยบายจากส่วนกลางแต่ขาดการสนับสนุนเงินงบประมาณ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ



กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาตร์และงบประมาณ	กองการศึกษา	รวม
มีคนครอง	1	1	14	4	8	10	4	7	49
ว่าง	1	-	2	3	2	1	-	5	15
รวม	2	1	17	7	10	11	4	12	64

2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่นได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาล ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบ้านแท่น ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572) จะเห็นว่าเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดเทศาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) 10-2-00-1101-002	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-003	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) 10-2-01-3104-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นิติกร (ปก/ชก) 10-2-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล 10-2-01-3102-001	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) 10-2-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ฝ่ายสวัสดิการสังคม</u>								
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-2-01-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-2-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-2-01-4101-001	-	1	1	1	+1	-	-	ตามโครงสร้างฯ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) 10-2-04-3203-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) 10-2-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) 10-2-04-4203-001	-	1	1	1	+1	-	-	ตามโครงสร้างฯ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-2-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) 10-2-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง/ชง) 10-2-05-4701-001	1	1	1	1		-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) 10-2-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) 10-2-06-3601-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	5	5	5	5	-	-	-	
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)</u>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-07-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) 10-2-07-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ครู 10-2-08-6600-387 10-2-08-6600-388	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	งบเทศบาล
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบเทศบาล
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-2-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**60**	**64**	**64**	**64**	**+4**	-	-	

2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาล วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบ้านแท่น ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	1	9	6	-	16
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	1	-	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		5	4	11	-	-	20
พนักงานจ้างทั่วไป	10		2	1	-	-	13
รวม	**10**	**5**	**7**	**22**	**6**	**-**	**50**
คิดเป็นร้อยละ	**20**	**10**	**14**	**44**	**12**	**-**	**100**

2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยสามารถแยกออกเป็นระดับสายงานต่าง ๆ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป	1) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	2) นักบริหารงานการคลัง	2) นิติกร	2) นายช่างโยธา
	3) นักบริหารงานช่าง	3) นักพัฒนาชุมชน	3) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	4) นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	4) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	4) เจ้าพนักงานธุรการ
	5) นักบริหารงานการศึกษา	5) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	6) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	6) นักวิชาการสาธารณสุข	
		7) วิศวกรโยธา	
		8) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
		9) นักทรัพยากรบุคคล	
		8) ครู	

โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1) ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1) ผู้ดูแลเด็ก
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	2) คนงานทั่วไป
3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3) คนงานประจำรถขยะ
4) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	4) นักการ
5) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	5) คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์
6) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	6) คนสวน
7) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
8) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	
9) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
10) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	

2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านแท่น เป็นองค์กรที่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านแท่น สามารถจำแนกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ตามช่วยอายุเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	1	-	1	53
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	2	1	2	1	6	47
วิชาการ	-	-	1	-	1	5	-	-	7	44.4
ทั่วไป	-	-	-	1	-	1	-	-	2	41.5
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	1	1	60
พนักงานจ้าง	-	1	-	4	12	6	6	4	33	48
รวม	**-**	**1**	**1**	**5**	**15**	**13**	**9**	**6**	**50**	

2.10 ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้สำรวจความผูกพันของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อวิเคราะห์ให้ทราบถึงระดับความรู้สึก และทัศนคติ ที่มีต่องานและต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสะท้อนให้เห็นจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงในการลาออก การขาดแรงจูงใจ และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	4.20	84	4.30	86
อำนวยการท้องถิ่น	4.15	83	4.25	85
วิชาการ	4.51	90.20	4.55	91
ทั่วไป	4.82	96.40	4.40	88
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	4.58	91.60	4.20	84
พนักงานจ้าง	4.23	84.20	4.23	84.60
รวม	**ระดับ 4.41**		**ร้อยละ 87.33**	

2.11 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้สำรวจและวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านแท่นสามารถวางแผนสรรหา การพัฒนาและการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจาการสำรวจเทศบาลตำบลบ้านแท่น ไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแท่น แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 5 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน 55 ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านแท่น ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างจะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านแท่น อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

3. การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

4. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบขอผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

30

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็น

ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

5) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลบ้านแท่น เอง หรือสำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

เทศบาลตำบลบ้านแท่น อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

2. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

3. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

4. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

5. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแท่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่มีบิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้ส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
1	นางชลนันท์ นันทภัทรสิริกุล	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	20 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	+1	
	สำนักปลัดเทศบาล									
2	นายวิชาญ น้อยลา	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	24 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	+1	
3	นางสาวเกศรา จวบบุญ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	20 ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	+1	
4	นายปรัชญา แผ่นทอง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	16 ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	+1	
5	นางสาวยุภาวัลย์ ด่านสุวรรณ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	18 ปี	-	+1	-	-	
6	นายกัมปนาท โรจนสัมพันธ์	นิติกร	ปก.	น.ม. (นิติศาสตร์)	4 ปี	หลักสูตรนิติกร	+1	-	-	
7	จ่าเอกเกรียงศักดิ์ เขียวขำ	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวท.	3 ปี	-	+1	-	+1	
	กองคลัง									
8	นางสาวกัญญารัตน์ กุศลคุ้ม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บธ.บ (การบัญชี)	6 ปี	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	+1	-	
9	นางสาวธิติมา ประเสริฐสังข์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส.(การบัญชี)	15 ปี		+1	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
10	**กองช่าง** นายนิกร สุขจำลอง	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	วิทยาศาตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	22 ปี	-	+1	-	-	
11	**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** นาวสาวเมวิกา คันภูเขียว	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	6 ปี	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	+1	-	
12	**กองการศึกษา** นางสาวภนิดา ฦๅกำลัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	21 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	+1			
13	นางพันธิวา ประจันนวล	ครู	-	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	11 ปี	-	-	-	-	เกษียณปี 69
14	**กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** นางสาวจุฬาภรณ์ ต่อวาส	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	20 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	+1	-	
15	จ่าเอกศิริวัตร จันทมาต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	รัฐประศาสนศาตร์บัณฑิต	4 เดือน		+1			
16	**หน่วยตรวจสอบภายใน** นางสาวนันทวัน ขุนน้อย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	9 ปี		+1			
รวม							8	3	5	

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และเต็มใจให้บริการ"

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลบ้านแท่น จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น เพื่อมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

1) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านแท่น ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบ้านแท่น

4.3 ค่านิยม

"พัฒนาคน พัฒนางาน ยึดมั่นธรรมาภิบาล เต็มใจบริการ"

1. พัฒนาคน คือ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน

2. พัฒนางาน คือ มุ่งเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ยึดมั่นธรรมาภิบาล คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างทุกคนต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

4. เต็มใจบริการ คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกคน ต้องอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ความกระจ่าง สนับสนุน เร่งรัดการทำงานของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้อื่น

4.4 เป้าประสงค์

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

2. เทศบาลตำบลบ้านแท่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

3. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลบ้านแท่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

5. พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านแท่น เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)	2570	2571	2572		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	3	-	-	100,000	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หลักสูตรจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 100)	2	2	2	80,000	80,000	80,000	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			5	4	2	180,000	80,000	80,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)	2570	2571	2572		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	350,000	350,000	350,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมการบริหารพัสดุภาครัฐ 2.) โครงการฝึกอบรมการจัดทำคำของบประมาณกรณีเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5)	8	-	8	80,000	-	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
3) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	50,000	60,000	60,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
	2)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของ บุคลากร(1 ผลงาน/ส่วน ราชการ)	2	5	10	20,000	50,000	70,000	1) การพัฒนาตนเอง 2) การสัมมนา	ทต.บ้านแท่น
รวม			135	133	146	500,000	460,000	580,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)	2570	2571	2572		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	8	8	8	80,000	80,000	80,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 100)	64	64	64	-	-	-	1) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	1) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	8	8	8	-	-	-	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
รวม			80	80	80	80,000	80,000	80,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)	2570	2571	2572		
1) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	1)โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กร ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
	2) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่นในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	64	64	64	25,000	25,000	25,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
2) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	1) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดเทศบาลประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของเทศบาล (ร้อยละ 80)	64	64	64	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
	2) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	250,000	250,000	250,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านแท่น
รวม			**256**	**256**	**256**	**256**	**256**	**256**		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	180,000	180,000	80,000	
2	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	4	4	4	500,000	460,000	580,000	
3	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	3	3	3	80,000	80,000	80,000	
4	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	4	4	4	385,000	385,000	385,000	
รวม		13	13	13	1,145,000	1,105,000	1,125,000	

ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลบ้านแท่น พ.ศ. 2570-2572 จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเทศบาลบ้านแท่น และบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (70:20:10) มาใช้เป็นกรอบในะดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษาและร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของ แต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสมโดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนละประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถบการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่เทศบาลหรือจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นจ่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแท่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการ

อย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
3. รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
4. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
8. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	คณะกรรมการ
9. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	คณะกรรมการ
10. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ
11. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น เป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาลบ้านแท่น และสามารถนำความรู้ ทักษาะและสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

5.3 ตัวชี้วัด

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ.2570	พ.ศ.2571	พ.ศ.2572
1. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
2. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
3. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
4. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
5. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
6. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90

2. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572

ระดับที่ 1	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น
ระดับที่ 2	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น
ระดับที่ 3	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแท่น ที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ระดับที่ 4	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ต่อ ก.ท.จ. เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2569
ระดับที่ 5	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี พ.ศ.2570-2572 และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผน

ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572

ระดับที่ 1	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572 ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ 2	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572 ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น
ระดับที่ 3	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572 ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ 4	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572 ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น เสนอผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแท่น
ระดับที่ 5	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570-2572 ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลกรครั้งต่อไป

5.4 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ลอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านแท่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียบรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสียงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแท่น 3 ปี พ.ศ.2570-2572 จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ได้อย่างมีประสิทธิผล ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแท่น ให้มีความเข้มแข็ง ทันสมัย อย่างยั่งยืน

****

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านแท่น

ที่ ๒๐๒ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านแท่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจักรกฤช แผ่นทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙ วันอังคารที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านแท่น

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจักรกฤช แผ่นทอง	ประธานกรรมการ	จักรกฤช แผ่นทอง
๒	นางสาวจุฬาภรณ์ ต่อวาส	กรรมการ	จุฬาภรณ์ ต่อวาส
๓	นางสาวภณิดา ฦๅกำลัง	กรรมการ	ภณิดา ฦๅกำลัง
๔	นางสาวชลนันท์ นันทภัทรสิริกุล	กรรมการ	ชลนันท์ นันทภัทรสิริกุล
๕	นางสาวเมวิกา คันภูเขียว	กรรมการ	เมวิกา คันภูเขียว
๖	นางสาวนันทวัน ขุนน้อย	กรรมการ	นันทวัน ขุนน้อย
๗	นายวิชาญ น้อยลา	กรรมการ/เลขานุการ	วิชาญ น้อยลา
๘	นางสาวยุภาวัลย์ ด่านสุวรรณ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ยุภาวัลย์ ด่านสุวรรณ์

ผู้ไม่มาประชุม

-

เปิดประชุม **เวลา ๑๓.๓๐ น.**

นายจักรกฤช แผ่นทอง ประธานคณะกรรมการ - เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมกันแล้ว ผมขอเปิดการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ **- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **- เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ **- เรื่องเพื่อทราบ**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

นายจักรกฤช แผ่นทอง ตามที่เทศบาลตำบลบ้านแท่นจัดได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ไปแล้ว นั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแผน และมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มาเพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เชิญนายวิชาญ น้อยลา เลขาฯ

เสนอรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบเพื่อพิจารณา

เลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย ๓ หลักสูตรการพัฒนา คือ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานพนักงานจ้าง และวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้แก่ ๑. การปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรม ๓. การให้ทุนการศึกษา ๔. การประชุมสัมมนา และ ๕.การสอนงานและให้คำปรึกษา ซึ่งการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าว อาจจะกระทำด้วยเทศบาลของเราหรือว่าหน่วยงานอื่น เช่น ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นๆ โดยใช้งบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีการติดตามประเมินผล หลังจากผู้เข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับมาจาก อบรม/สัมมนาฯลฯ และประเมินผลทุกระยะเวลา ๓ เดือน และนำผลการประเมินผลของคณะกรรมการ เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานต่อไป และในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตรยกเว้นการศึกษาต่อให้เว้นช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมในระหว่างการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อเกิดความเป็นธรรมและโปร่งใสในการประเมินเลื่อนขั้น ทั้ง ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ปลายเดือนมีนาคม-ต้นเดือนเมษายน และ ครั้งที่ ๒ ปลายเดือนกันยายน-ต้นเดือนตุลาคม ยกเว้นกรณีจำเป็นเร่งด่วนจึงจะสามารถอนุมัติให้เดินทางไปฝึกอบรมได้ จึงขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนฯ เพื่อส่งไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อขอมติ อนุมัติต่อไป

นางสาวจุฬาภรณ์ ต่อวาส

จากการตรวจสอบเอกสารรายการการเข้าอบรมของพนักงานเทศบาลตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พบว่าบุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่าที่ควรจึงเห็นควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมและปัจจุบันมีการอบรมผ่านระบบe-learning ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาลอบรมอย่างน้อยคนละ ๒ หลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนางานต่อไปด้วยคะ

นายจักรกฤช แผ่นทอง **มีท่านใดจะเสนออีกหรือไม่เชิญครับ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ หรือไม่ครับ**

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานคณะกรรมการฯ เมื่อไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดเสนอเพิ่มเติมจึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๒๕ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวยุภาวัลย์ ด่านสุวรรณ์)
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิชาญ น้อยลา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล